



27.4.2010

Oppimisen työkalut

OPPIMISSLU

Jukka Hassinen (toim.), Partus Oy

Mikä on oppimissolu?

Oppimissolu on pienryhmä, jonka tavoitteena on auttaa sen jäseniä oppimaan toinen toiseltaan ja kehittämään kunkin osallistujan liiketoimintaa keskustelun kautta. Se ei siis ole tiimi, liikeneuvottelu, paneelikeskustelu, terapia- tai tukiryhmä eikä koulutusseminaari. Solu tukee muuta Partus -menetelmillä toteutettavaa valmennusta. Sitä käytetään erityisesti Partus Oy:n aikuiskoulutuksissa (mm. Yritysjohdattamisen erikoisammattitutkintoon valmistavassa Tulisoihtu -valmennuksessa) tukemaan yrittäjien oppimista.

Toimivan oppimissolun peruseriaatteet

Solun toiminnalle ei ole olemassa tarkkoja toimintaohjeistuksia. Kukin solu toimii omalla tavallaan. Useimmiten solun käytänteet ja tyyli muotoutuu sen jäsenien persoonan ja tarpeiden mukaisesti. Sillä on kuitenkin muutamia peruseriaatteita, joita on syytä noudattaa, jotta solutapaaminen olisi hedelmällinen:

1. Keskusteltavat asiat syntyvät yksilöiden kautta. Niillä on merkitystä yksilölle, joten aihetta ja yksilöä ei voida erottaa. Jokainen puhuu omasta puolestaan ja omista aiheistaan vuorollaan. Pyrkimyksenä on oppia tosielämän asioista, ei keskustella tai viisastella abstrakteista ”yleisyyksistä” (kuten esimerkiksi globalisaatiosta, ellei se todellakin merkittävällä tavalla kosketa



27.4.2010

osallistujien liiketoimintaa), jotka eivät oikeasti kosketa ryhmän jäseniä ja joihin ryhmän jäsenet eivät voi ponnekkaasti vaikuttaa.

2. Osallistujat eivät yritä voittaa toisiaan väittelemällä – kyse ei ole väittelykilpailusta tai oman viisauden todistamistilaisuudesta. Myös riitelyä vältetään, sillä useimmiten se ei rikasta ajattelua, vaan päinvastoin tukahduttaa sitä. Toisaalta hedelmällisiksi koetuille konflikteille tulee antaa riittävästi tilaa.
3. Toisten ideoita kunnioitetaan ja kaikkia kuunnellaan.
4. Jokaisella on vuoronsa, joten puheenvuoroista ei tarvitse kilpailla (kuten esimerkiksi seminaareissa).
5. Osallistujat pitävät kiinni omista uskomuksistaan ja mielipiteistään, eli he eivät yritä sopeutua ”ryhmäharmoniaan”. Osallistujien ei myöskään tarvitse yrittää ylitseampuvasti miellyttää muita tai saada hyväksyntää vääristelemällä tosiasioita.
6. Osallistujilla tulee olla ajatuksellista ”tilaa” miettimiselle. Näin heidän ei tarvitse jatkuvasti miettiä, mitä he haluavat sanoa seuraavaksi.
7. Osallistujat auttavat toisiaan kysymyksillä. Niitä ei esitetä vain uteliaisuudesta tai kohteliaisuudesta, vaan tarkoituksena on, että ne auttavat kaikkia oppimaan paremmin. Jokaisella on luonnollisesti oikeus olla vastaamatta hänelle esitettyihin kysymyksiin.
8. Ihmisten tunteet huomioidaan.
9. Osallistujien tulee hyväksyä se tosiasia, että oppiminen on aina omalla vastuulla ja jokaisen vastuulla on myös auttaa muita oppimaan.
10. Keskustelut ovat luottamuksellisia.



27.4.2010

Hyödyt

1. Oppimissolut ovat vapaamuotoisen luonteensa vuoksi ”kevyitä järjestää”, mikäli vain siihen kutsuttavilla jäsenten aikataulut antavat sille myöten. Kustannukset ovat pienet, joissakin tapauksissa olemattomat, sillä solu ei välttämättä edellytä ulkopuolista kouluttajaa, jolle maksetaan palkkio työstä. Koska tapaamiset kestävät vain muutamia tunteja tai puolikkaan päivän verran, ei osallistujien tarvitse sitoa vuorovaikutteiseen keskusteluun isoja aikaresursseja (kuten esimerkiksi koulutuspäiviin). Järjestämisaikakohta voidaan osallistujien suostumuksella sopia joustavasti, esimerkiksi ilta-ajalle.
2. Oppimissolut on erinomaisia oppimisen tehostajia silloin, kun sen jäsenet ovat mukana erityyppisissä koulutuksissa ja kehitysprojekteissa. Solu auttaa säännöllisesti jäsentämään niissä opittuja asioita ja voi toimia ”tarkastuspisteenä” kaiken toiminnan keskellä.
3. Koska oppimissolujen osallistujamäärä on pieni, on jokaisella osallistujalla mahdollisuus osallistua aktiivisesti keskusteluihin ja tuoda omat näkemyksensä esille tarkemmin kuin isommissa, vuorovaikutteisissa oppimistilaisuuksissa.
4. Oppimissolujen tapaamiset ovat tunnelmaltaan epävirallisia (joskin niissä on agenda ja niitä pyritään järjestämään säännöllisesti). Kokemus on osoittanut, että epävirallinen tunnelma on omiaan tuomaan esiin myös keskeneräisiä tai ”hulluja” ideoita, jotka eivät välttämättä tulisi esille virallisemmissä merkeissä.
5. Osallistajat voivat oppimissoluissa määritellä käsiteltävät aiheet itse. Näin solutapaamisen aiheet kohdentuvat juuri niihin asioihin, joita osallistajat haluavatkin käsitellä ja jotka ovat päivänpolttavia heidän arjessaan.
6. Oppimissolujen säännöllisyys ”rytmittää” oman osaamisen kehittämistä.



27.4.2010

Mahdolliset kompastuskivet

1. Solutoiminta ei välttämättä ”lähde imuttamaan” heti ensimmäisen tapaamisen aikana. Siksi solutapaamisia kannattaa järjestää useampi. Jos kuitenkin osoittautuu, että kolmannella tai neljännellä tapaamiskerta ei ole antoisa, kannattaa ryhmä purkaa ja muodostaa uusi ryhmä, joka koostuu eri jäsenistä.
2. Solutoiminta saattaa eskaloitua yhden tai kahden henkilön monologiksi. Siksi solun jäsenien kannattaa muistuttaa niin itseä kuin toisia dialogin peruseräaatteista.
3. Solutapaamiset ovat tyyliltään rentoja. Näin ollen niistä saatavat tulokset eivät välttämättä ole välittömästi havaittavissa tai selkeästi kuvattavissa. Tämä voi aiheuttaa hämmennystä sellaisten solun jäsenien keskuudessa, jotka ovat tottuneet ”selkeisiin lopputuloksiin”. Kannattaa ottaa rennosti. Oppimista ei voi pakottaa esiin. Mikäli keskustelut poukkoilevat liian paljon, voi niitä jämäköittää esimerkiksi case-teemalla, jossa yksi osallistuja tuo tapaamiseen oman ”casensa” (ongelman tai kehityskohteen), johon keskustelu suunnataan.

Vinkkejä

1. Solutoiminnasta voidaan tehdä muistio tai muistiinpanot. Niiden laatiminen pakottaa positiivisella tavalla kiteyttämään käytyjen keskustelujen esiintuomat ideat.
2. Mikäli solun jäsenet haluavat solutoiminnasta myös liikunnallisesti virkistävää, voidaan solutapaaminen järjestää kävelyretkenä tai vastaavana aktiviteettina.
3. Solutapaamisten aiheita voidaan alustaa eri tavoin. Solun jäsenet voivat esimerkiksi sopia, että jokainen heistä lukee etukäteen jonkin tietyn kirjan ja että solutapaamisessa keskustellaan kirjan tuomista ideoista. Erä vaihtoehto on myös se, että kullakin solun jäsenellä on oma ”vuoronsa” ja jokainen tuo omalla vuorollaan soluun käsiteltäväksi häntä kiinnostavan aihealueen tai yritys- tai työtoimintaansa koskevan haasteen.



27.4.2010

4. Solutapaamisia voidaan käyttää tarvittaessa myös ammatillisten tutkintojen näyttöihin valmistautumisen tukena. Solun jäsenet voivat tutustua toistensa näyttöaineistoihin ja kommentoida niitä.

Solutoiminnan agenda

Solutoiminnan agenda määräytyy ryhmän mukaisesti. Nyrkkisääntönä voidaan sanoa, että ”hyvä esityslista” noin kahden tunnin solutapaamiselle on seuraavanlainen:

1. Kuulumiskierros. Jokainen kertoo omat kuulumisensa ja ajatuksensa lyhyesti. Tarkoitus ei ole puhua päivän säistä, vaan tuoda esiin ajankohtaisia keskustelunaiheita.
2. Agendan rakentaminen. Käydään yhdessä läpi käsiteltävät asiat ja muodostetaan kokonaiskuva.
3. Agendan läpikäyminen.
4. Yhteenveto ja loppuajatuksset. Nivotaan ajatukset yhteen. Jokainen esittää oman näkökulmansa ja loppuyhteenvetonsa lyhyesti. Solutapaamisesta tuotetaan dokumentti, esimerkiksi lyhyt raportti.

Lisää tietoa oppimissoluista

Oppimissolun idea on saatu **Ian Cunnighamin** kirjasta *The Wisdom of Strategic Learning - The Self Managed Learning Solution* (2nd edition) (Gower, 1999). Hän käyttää siinä oppimissolusta käsitettä ”Learning Set”. Kirja tarjoaa hyviä ideoita ja käytänteitä oppimissolun toimintaan.